

**Л.В. ЖАДАН**, доцент, канд. екон. наук, м. Харків, НТУ «ХПІ»  
**В.Ю. ВЕРЮТІНА**, ст. викладач, м. Харків, НТУ «ХПІ»  
**І.С. ЛОКТІОНОВА**, студентка, м. Харків, НТУ «ХПІ»

## **СУЧАСНІ ПІДХОДИ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ**

В умовах формування ринкової економіки однією з найважливіших проблем є проблема росту продуктивності праці. Дослідження показали, що 80 % росту продуктивності праці досягається за рахунок науково-технічного прогресу. Останні 20 % росту продуктивності праці забезпечують організаційні фактори, зокрема рівень організації управління персоналу.

Мистецтво управляти працівниками – це результат спеціальної професійної підготовки управлінських кадрів, товар, який сьогодні користується великим попитом та високо оцінюється на ринку професійних послуг.

В сучасних умовах основу управління персоналом становить людино-центристський погляд, згідно якого працівник приймається як основна цінність персоналу, як особа зі своїм характером, мотивацією, прихильностями. Кожен співробітник – це джерело загального інтелекту підприємства. Від нього залежить якість продукції та прибуток організації. В зв'язку з цим необхідно максимально розвивати та підтримувати ініціативу, творчість співробітника, стимулювати досягнення та особистий вклад кожного.

Управління персоналом необхідно здійснювати на сопричетній основі. Співпрацівники повинні відчувати свою причетність до рішення виникаючих проблем, не почувати необхідний контроль зі сторони керівництва, який сковує їх діяльність, заважає прояву самостійності. Підлеглі, які виконують накази та розпорядження, повинні обов'язково розуміти їх раціональність. При цьому контроль повинен базуватися на довірі.

В процесі контролю виділяють три етапи: розробка стандартів і критеріїв, порівняння з ними реальних результатів і прийняття необхідних корегуючих дій. На кожному етапі реалізують комплекс заходів. На першому етапі контролю – це визначення стандартів, тобто конкретних цілей, які піддаються вимірюванню, та мають часові межі. Для управління необхідні стандарти у вигляді показників результативності об'єкту

управління для всіх його основних областей, які розраховуються при плануванні.

На другому етапі порівнюють показники функціонування з установленими стандартами, визначається інтервал відхилень.

Наступний етап передбачає вимірювання результатів. Порівнюючи результати за стандартами, визначаються дії, які необхідно здійснити

Важливе місце в управлінні персоналом займає формування відношення співробітництва, згідно якого всі повинні бути зацікавлені в успіхах діла. Тільки з ним пов'язувати можливості задоволення своїх потреб.

Довіра до людини лежить в основі гуманізації відносин в управлінні персоналом. Вона передбачає включення в управлінських процес делегування виконавцям рядо відповідальних повноважень. Довіра до людини лежить в основі розвитку його творчої ініціативи.

В управлінні персоналом значне місце займає підвищення рівня кваліфікації сучасного керівника. Сучасний керівник повинен бути носієм організаційних змін. Це особа, яка вміє розробляти нові підходи в рішенні проблем, це спеціаліст, який пропагує нові цінності серед співробітників, готовий подолати будь-які труднощі.

Керівник повинен бути генератором нових ідей, вміти управляти процесом нового. Для такого керівника характерно творче мислення, тобто уміння відкинути традиційні, стандартні рішення, можливості знаходити нові, оригінальні рішення, мислити варіантно, та вибирати оптимальне.

Таким чином, реалізація сучасних підходів в управлінні персоналом дозволить змінити відношення виконавця до праці, подолати кордон між керівником і працюючим, досягти високої якості продукції та кращих техніко-економічних показників.

**А.Ю. ІВЧЕНКО**, магістрант, НТУ «ХПІ»

## **СТРАТЕГІЧНЕ ФІНАНСОВЕ УПРАВЛІННЯ У БАНКУ**

Концепція стратегічного управління довела свою життєздатність в умовах вітчизняного ринку банківських послуг: найбільш конкурентоспроможними серед українських банків на